

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 25 maja 2016 r. Sąd Rejonowy dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi XI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

1. zasądził od (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. na rzecz M. A. (1) tytułem wyrównania wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych:

- a. kwotę 229,08 zł netto z ustawowymi odsetkami od dnia 11 lipca 2012 roku do dnia zapłaty,
- b. kwotę 2105,95 zł netto z ustawowymi odsetkami od dnia 11 lipca 2013 roku do dnia zapłaty,
- c. kwotę 2203,08 zł netto z ustawowymi odsetkami od dnia 11 października 2013 roku do dnia zapłaty,
- d. kwotę 769,50 zł netto z ustawowymi odsetkami od dnia 11 listopada 2013 roku do dnia zapłaty;

2. oddalił powództwo w pozostałym zakresie;

3. zasądził od M. A. (1) na rzecz (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. kwotę 540 zł tytułem zwrotu kosztów procesu;

4. nakazał pobrać od (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. na rzecz Skarbu Państwa – kasy Sądu Rejonowego dla Łodzi – Śródmieścia w Łodzi kwotę 713,04 zł tytułem nieuiszczonych kosztów sądowych;

5. nie obciążył M. A. (1) kosztami sądowymi;

6. nadał wyrokowi w punkcie pierwszym rygor natychmiastowej wykonalności w zakresie kwoty 1802,32 zł.

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne.

Pozwana (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością ma siedzibę w W., a wspólnikiem jest (...) sp. z (...). Spółka zajmuje się m.in. działalnością ochroniarską, z wyłączeniem obsługi systemów bezpieczeństwa, działalnością ochroniarską w zakresie obsługi systemów bezpieczeństwa.

(...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością ma siedzibę w W., a wspólnikiem jest (...) sp. z (...). Spółka zajmuje się m.in. działalnością ochroniarską, z wyłączeniem obsługi systemów bezpieczeństwa, działalnością ochroniarską w zakresie obsługi systemów bezpieczeństwa, transportem drogowym. Zarząd obu spółek jest tożsamy za wyjątkiem jednej osoby.

Powód M. A. był zatrudniony w (...) spółce z o. o. na podstawie umowy o pracę od dnia 31 stycznia 2012 r. na stanowisku konwojent – serwisant za wynagrodzeniem w kwocie 1500 zł. W umowie o pracę powód zawarł oświadczenie, że przyjmuje do wiadomości treść obowiązującego w zakładzie pracy regulaminu pracy. Umowa ta była poprzedzona umową na okres próbny z dnia 1 listopada 2011 r, zawarta z (...) sp. z (...). Od dnia 1 stycznia 2014 r pracodawcą powoda był (...) sp. z (...) w W. – w trybie art. 23 ze z. 1 kp. W informacji w trybie art. 29 § 3 KP, wskazano, że powoda obowiązuje dobową normą czasu pracy wynoszącą 8 godzin, w systemie równoważnym – do 24 godzin, i tygodniowa 40 godzin. Od dnia 1 sierpnia 2013 r powód zajmował stanowisko spedytora serwisanta. Jednocześnie ze stosunkiem pracy powód zawierał pisemne umowy zlecenia z firmą (...) spółką z o. o. w W. oraz (...) sp. z o. o. w W.. W dniu 25 sierpnia 2011 r. powód zawarł umowę zlecenia na czas nieokreślony z firmą (...) sp. z o. o. w W., na mocy której zobowiązał się do wykonywania czynności transportowych i spedycji na terenie całego kraju. W dniu 1 stycznia 2012 r. powód zawarł umowę zlecenia na czas określony do dnia 30 czerwca 2012 r. z firmą (...) sp. z o. o. w W., na mocy której zobowiązał się do wykonania usług transportowych. Analogiczna umowa z tą spółką została zawarta na okres od dnia 1 lipca 2012 r. do 31 grudnia 2012 r., od dnia 1 stycznia 2013 r. do 30 czerwca 2013 r, od 1 września 2013 r do 31

grudnia 2013 r. Powód w dniu 12 czerwca 2011 r złożył oświadczenie, że z przyczyn osobistych prosi o zawarcie umowy cywilnoprawnej i jest świadomy, iż zawarta umowa nie jest umową o pracę i w związku z tym, że nie przysługują mu uprawnienia pracownicze wynikające ze stosunku pracy. Celem takiej praktyki – zawierania umów cywilnoprawnych - jest ograniczenie kosztów strony pozwanej. Zgodnie z § 7 ust. 3 pkt. 3d obowiązującego u pozwanego regulaminu pracy pracowników grup konwojowych obowiązywał równoważny czas pracy z możliwością przedłużenia wymiaru dobowego do 12 godzin pracy – w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w okresie rozliczeniowym wynoszącym 3 miesiące.

W spornym okresie powód rozpoczynał pracę między 4 a 7 rano, a kończył po wykonaniu wszystkich zleceń od klientów, najpóźniej o 20, pracował do 16 godzin dziennie. Powód nie wiedział, na rzecz której firmy wykonuje czynności. Powód wykonywał codziennie te same czynności - albo prowadził auto, albo odbierał wartości pieniężne, albo ładował bankomaty. Nieraz wykonywał wszystkie czynności w tym samym dniu, albo przez cały miesiąc prowadził tylko auto, z uwagi na braki kadrowe. Pracownicy byli poinformowani, że będą zarabiać najniższą krajową z umowy o pracę, a wynagrodzenie za nadgodziny będzie zapłacone z umowy zlecenia, łącznie to co otrzymają w sumie da średnią stawkę na poziomie 9,50 zł netto za godzinę. Polityka zatrudnienia u pozwanego przewidywała zatrudnienie na podstawie umowy o pracę z jednoczesnym zawarciem zlecenia ze spółką z tej samej grupy kapitałowej. Były też osoby zatrudnione u pozwanego wyłącznie na zlecenie. Można było się zatrudnić wyłącznie na podstawie umowy o pracę. Powód wystawiał rachunki do umów zlecenia. Wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 1802,32 zł.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy uznał, iż roszczenia powoda były zasadne w zakresie żądania wyrównania wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych z odsetkami ustawowymi w kształcie przedstawionym w wyroku. W pozostałym zakresie powództwo podlegało oddaleniu. Z ustaleń, wynika, że powód podczas całego okresu zatrudnienia nie wiedział, kiedy wykonywał obowiązki z umowy o pracę, a kiedy ze zlecenia, ponieważ one niczym się nie różniły. Nie różniła się także organizacja pracy. Przełożonym powoda był zawsze ten sam koordynator. Powód przez całą służbę pracował w tym samym mundurze, przy pomocy tego samego samochodu. Zakres obowiązków dla wszystkich podmiotów z nazwą Impel mieszał się, ponieważ w praktyce zajmowały się tym samym zakresem usług ochrony. W ocenie Sądu I instancji, do przypisywania godzin pracy powoda na rzecz „zleceniodawcy” dochodziło dopiero wtedy, gdy ich ilość przekraczała normalny czas pracy i dokonywano tego tylko celem naliczenia i wypłaty wynagrodzenia. Z tytułu umowy o pracę powód miał wypłacane wynagrodzenie minimalne, zaś z tytułu umowy zlecenia pozostała część wynagrodzenia za pracę, tak aby suma tych należności odpowiadała liczbie godzin rzeczywiście wykonanej pracy. Tym samym ustalenie, iż powód rzeczywiście wykonywał pracę w pełnym zakresie tylko na rzecz jednego podmiotu tj. swojego pracodawcy, było uzasadnione. Powód wskazywał na pozornosc zawieranych z nim umów zlecenia. Istota art. 83 § 1 zd. 1 k.c. zawiera się w wyjaśnieniu, co to znaczy, że oświadczenie jest złożone dla pozorów. Oznacza to najogólniej rzecz biorąc, że jest symulowane. Analiza okoliczności, w których doszło do zawarcia umowy zlecenia oraz skutków, jakie w związku z tym powstały dla stron prowadzi do wniosku, że umowy zlecenia zostały zawarte celem uzyskania od powoda pracy wynagradzanej niżej niż na podstawie umowy o pracę.

Mając wszystko, co zostało powyżej podniesione Sąd, stwierdzając, iż umowy zlecenia były nieważne, a czynności wykonywane poza podstawowym czasem pracy były pracą na rzecz pozwanego (w odpowiednich okresach), doszedł do wniosku, iż powód w związku z tym wykonywał pracę w godzinach nadliczbowych na rzecz pozwanego w odpowiednich do zawartych umów o pracę okresach. Godziny pracy opłacone przez „zleceniodawcę” były w istocie godzinami pracy dla pozwanej i należało je doliczać do czasu pracy powoda. Zabieg ten skutkował tym, że w każdym okresie rozliczeniowym praca powoda wykroczyła poza tygodniowe normy czasu pracy (w zakresie wskazanym w opinii biegłego). W myśl art. 135 § 1 kp jeżeli jest to uzasadnione rodzajem pracy lub jej organizacją, może być stosowany system równoważnego czasu pracy, w którym jest dopuszczalne przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy, nie więcej jednak niż do 12 godzin, w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 1 miesiąca. Przedłużony dobowy wymiar czasu pracy jest równoważony krótszym dobowym wymiarem czasu pracy w niektórych dniach lub dniami wolnymi od pracy. W szczególnie uzasadnionych przypadkach okres rozliczeniowy, o którym mowa w § 1, może być przedłużony, nie więcej jednak niż do 3 miesięcy /§ 2/. Zgodnie z art. 137 kp, do pracowników zatrudnionych przy pilnowaniu mienia

lub ochronie osób, a także pracowników zakładowych straży pożarnych i zakładowych służb ratowniczych może być stosowany system równoważnego czasu pracy, w którym jest dopuszczalne przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy do 24 godzin, w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 1 miesiąca. Przepisy art. 135 § 2 i 3 oraz art. 136 § 2 stosuje się odpowiednio. Regulacja nie oznacza jednak przyzwolenia na notoryczne przekraczanie norm czasu pracy w skali tygodnia czy miesiąca. Wobec braku rzetelnej ewidencji czasu pracy, Sąd przyjął liczbę przepracowanych godzin wskazanych przez powoda w pozwie. Brak było podstaw do przyjęcia stawki wynagrodzenia wynoszącej 9,50 zł netto za godzinę pracy. Sąd nie dał w tym zakresie wiary powodowi. Wyliczenie, na którym opierał się powód - suma przelewów przez stawkę 9,50 zł nie pokrywała się z liczbą godzin wyliczoną w pozwie. Skoro zostało ustalone, że powoda łączył jeden stosunek pracy - ze stroną pozwaną, to za podstawę wyliczeń wynagrodzenia w godzinach nadliczbowych należało przyjąć stawkę wynikającą z umowy o pracę. W ocenie Sądu należało odliczyć od wynagrodzenia należnego za czas pracy powoda to, co już otrzymał w miesiącach, w których doszło do przekroczenia norm czasu pracy. Powód został bowiem w części zaspokojony w zakresie wynagrodzenia, czego nie kwestionował i przyjął należne za godziny pracy, także nadgodziny, wynagrodzenie. Pozostała do wypłaty różnica w wynagrodzeniu i wskazane w sentencji wyroku, których żaden z ww. podmiotów powodowi nie wypłacił. Przy czym Sąd nie uwzględnił nadpłat, które nastąpiły w poszczególnych okresach (lipiec - wrzesień 2012 r, październik - grudzień 2012 r, styczeń - marzec 2013 r,), które wpływały na sumę różnicy, bowiem kwestia ta pozostaje przedmiotem ewentualnych roszczeń zwrotnych pozwanego, natomiast Sąd uwzględnił niedopłaty za poszczególne miesiące.

Sąd uwzględnił przy naliczeniu kwoty netto, z tego względu, że żądanie pozwu zostało sformułowane w kwotach netto.

O odsetkach za późnienie od każdego z dochodzonych roszczeń Sąd orzekł na podstawie art.481 k.c. w związku z art. 300 k.p. i art. 85 kp, przyznając je od dnia wymagalności każdej z kwot, czyli od dnia następnego po dniu kiedy winna nastąpić wypłata wynagrodzeń tj. od 11 dnia każdego następnego miesiąca okresu rozliczeniowego. Trzymiesięczny okres rozliczeniowy wynikał z regulaminu pracy. Zasadzając należne kwoty Sąd oparł się na opinii biegłego, która była rzetelna, fachowa i miarodajna. Na rzecz powoda należało zasądzić wyrównanie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, w kwotach wyliczonych w wariantcie I opinii biegłego, z odliczeniem kwoty wypłaconej przez „zleceniodawcę”, przy przyjęciu stawki godzinowej wynikającej z umowy o pracę.

W pozostałym zakresie powództwo podlegało oddaleniu, wobec nieprzyjęcia za zasadną i niewykazaną przez powoda stawki wynagrodzenia w kwocie 9,50 zł netto.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art.100 zd. 1 k.p.c., stosując zasadę stosunkowego rozdzielenia kosztów. Powód przegrał proces w 65 % (żądał 15.362 zł, a zasądzono 5307,61 zł), łączne koszty procesu wyniosły 3600 zł (ustalone na podstawie § 2-5, 11 ust.1 punkt 2 w związku z §6 punkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej z urzędu (tekst jednolity Dz. U. z 2013 roku, poz. 490)., powód powinien zatem ponieść koszty w wysokości 2340 zł (3600 zł x 65%), skoro poniósł 1800 zł - różnicę należało zasądzić od powoda na rzecz strony pozwanej.

Zgodnie z art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. nr 167/05, poz. 1398 ze zm.), Sąd nakazał pobrać od pozwanej Spółki na rzecz Skarbu Państwa kwotę 267 złotych tytułem nieuiszczonej opłaty od pozwu.(5% od kwoty zasądzonej). Na podstawie art. 83 ust. 2 w zw. Z art. 113 cytowanej ustawy Sąd nakazał pobrać od pozwanej Spółki na rzecz Skarbu Państwa kwotę 446,04 złotych tytułem poniesionych przez Skarb Państwa tymczasowo wydatków w postaci kosztów wynagrodzenia biegłego za sporządzoną opinią pisemną (k. 367 1274,40 zł x 35 % = 446,04 zł) .

Sąd nie obciążył powoda kosztami sądowymi w pozostałym zakresie na podstawie art. 113 ust 4 cytowanej ustawy , mając na względzie, że nie zachodzą szczególne okoliczności , by powoda tymi kosztami obciążać. Zgodnie z dyspozycją art.477² § 1 k.p.c. Sąd nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty jednomiesięcznego wynagrodzenia.

Apelację od powyższego orzeczenia wniosły obie strony postępowania.

Pełnomocnik powoda zaskarżył przedmiotowy wyrok w zakresie pkt 1 i pkt 3 zarzucając:

a. naruszenie przepisów postępowania mające istotny wpływ na wynik sprawy tj.:

- art. 233 § 1 k.p.c. poprzez odmowę przyznania racji podniesionym zarzutom dotyczących tego, iż stawka wynagrodzenia za świadczoną pracę wobec pozwanego wynosiła 9.50 zł netto w przypadku gdy zeznania powoda są spójne i logiczne oraz nie są sprzeczne z zeznaniami świadków;

- art. 473 § 1 k.p.c. poprzez odmowę dania wiary zeznaniom powoda dotyczących ustalenia przez strony stawki 9.50 zł netto za godzinę pracy, co skutkowało błędnym i rażąco zaniżonym wyliczeniem przysługującej powodowi kwoty tytułem wypłaty ekwiwalentu za przepracowane godziny nadliczbowe;

Z uwagi na powyższe skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda M. A. (1) kwoty:

a. 565,37 zł za czerwiec 2012 roku wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 lipca 2012 do dnia zapłaty;

b. 544,81 zł za okres lipiec - wrzesień 2012 roku wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 października 2013 do dnia zapłaty;

c. 1.486.20 zł za okres październik - grudzień 2012 roku wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 stycznia 2013 roku do dnia zapłaty;

d. 584,81 zł za okres od stycznia do marca 2013 roku wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 kwietnia 2013 roku do dnia zapłaty;

e. 3.096,56 zł za okres od kwietnia do czerwca 2013 roku wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 lipca 2013 roku do dnia zapłaty;

f. 3.257,81 zł za okres od lipca do września 2013 roku wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 października 2013 roku do dnia zapłaty;

g. 1.382,25 zł za październik 2013 roku wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 grudnia 2013 roku do dnia zapłaty

- stanowiących różnicę między kwotą zasądzoną wyrokiem Sądu I instancji a kwotą wyliczoną wg opinii biegłego z zakresu rachunkowości w wysokościach wskazanych powyżej; oraz o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego wg norm przepisanych.

Z kolei pełnomocnik strony pozwanej zaskarżył powyższe rozstrzygnięcie w punktach 1,4,5,6, zarzucając:

1. naruszenie przepisów postępowania t. j. art. 321 §1 k. p. c. poprzez wyrokowanie przez Sąd I instancji co do przedmiotu, który nie był objęty żądaniem powoda tj. co do wyrównania wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, zamiast w przedmiocie dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych, o co ostatecznie wniósł powód;

2. naruszenie przepisów postępowania t. j. art. 233§1 k.p.c. poprzez dokonanie dowolnej, a nie swobodnej oceny zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, w szczególności: dowodu z pisemnej opinii biegłego z dnia 11 kwietnia 2016 r. — co doprowadziło do dokonania przez Sąd I instancji ustaleń sprzecznych z zebrany w sprawie materiałem dowodowym, a polegających na:

a. ustaleniu, że za czerwiec 2012 r., za okres od kwietnia do czerwca 2013 r., za okres od lipca do września 2013 r. oraz w za październik 2013 r. powodowi należy się wypłata wyrównania do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych;

b. ustaleniu, że powód przepracował liczbę godzin wskazaną w pozwie w sytuacji gdy powód tej liczby w żaden sposób nie udowodnił;

c. ustaleniu, że powód pracował do 16 godzin dziennie;

d. ustaleniu, że powód dzień wcześniej otrzymywał wiadomość, na którą godzinę powinien stawić się do pracy;

e. ustaleniu, że powód miał jeden identyfikator;

f. ustaleniu, że powód nie wiedział, na rzecz której firmy wykonuje czynności;

g. ustaleniu, że koordynator do września 2013 r. nie miał świadomości, dla której firmy pracuje;

h. ustaleniu, że pracownicy byli poinformowani, że będą zarabiać najniższą krajową z umowy o pracę, a wynagrodzenie za nadgodziny będzie wypłacane z umowy zlecenia;

i. ustaleniu, że polityka zatrudnienia u pozwanego przewidywała zatrudnienie na podstawie umowy o pracę z obowiązkiem jednoczesnego zawarcia umowy zlecenia ze spółką z tej samej grupy kapitałowej;

j. ustaleniu, że fakt iż powód otrzymywał broń od dwóch spółek nie oznacza, że wykonywał czynności na rzecz odrębnych podmiotów;

k. ustaleniu, że powód wykonywał czynności tylko na rzecz jednego podmiotu;

l. ustaleniu, że czynności z umowy zlecenie i umowy o pracę nie różniły się

m. ustaleniu że pozwana spółka była liderem konsorcjum podczas gdy była nim spółka (...) Sp. z o.o.

n. ustaleniu, że wyłącznym celem zawierania umów zlecenia z powodem było ograniczenie kosztów pozwanej w sytuacji gdy z opinii biegłego, przy uwzględnieniu całości wypłaconych powodowi kwot na podstawie umowy zlecenia, wynika, iż do pokrzywdzenia powoda de facto nie doszło, zważywszy na fakt, iż w przypadku wypłaty całości kwot na podstawie umowy zlecenia winny one zostać pomniejszone także o wysokość składki na ubezpieczenia społeczne, do której zapłaty zobowiązany byłby powód jako pracownik a nadto iż z ustaleń Sądu wynika również, że możliwe ustaleniu, że było zatrudnienie tylko w jednej spółce z grupy na podstawie umowy o pracę lub tylko na podstawie umowy zlecenia i w praktyce takie sytuacje miały miejsce.

3. naruszenie przepisów postępowania t.j. art. 322 k. p. c. poprzez oszacowanie należności przysługujących powodowi, wobec braku możliwości ścisłego określenia roszczenia, podczas gdy braku takiej możliwości nie było;

4. naruszenie przepisów prawa materialnego t. j. art. 87§1 k. p. w zw. z art. 22§1 k. p. poprzez zasądzenie powodowi przez Sąd wyrównania do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w kwotach netto, a nie jak jest to wymagane przez przepisy prawa w kwotach brutto;

5. naruszenie przepisów prawa materialnego t.j. art. 22§1, §1¹, §1² k. p. poprzez ustalenie, że czynności wykonywane przez powoda na podstawie umowy zlecenie na rzecz podmiotu trzeciego t. j. (...) Sp. z o. o. stanowią w rzeczywistości czynności wykonywane na podstawie stosunku pracy z pozwaną;

6. naruszenie przepisów prawa materialnego t. j. art. 151¹ § 1 k. p. w zw. z art. 151 §1 k.p. poprzez uznanie, że powód świadczył pracę w godzinach nadliczbowych, za którą obok normalnego wynagrodzenia przysługuje mu dodatek, podczas gdy powód nie świadczył w spornym okresie pracy w godzinach nadliczbowych na rzecz pozwanej;

7. naruszenie przepisów prawa materialnego t. j. art. 65 k. c. w zw. z art. 300 k. p. poprzez uznanie, że zawartych pomiędzy powodem a (...) Sp. z o. o. umów zlecenie nie można interpretować w sposób literalny, ale wg zgodnego

zamiaru stron, którym wg Sądu było zawarcie uzupełniającej umowy o pracę, na podstawie której wypłacano wynagrodzenie za prace w godzinach nadliczbowych na rzecz pozwanej;

8. naruszenie przepisów prawa materialnego t. j. art. 83 § 1 k. c. w zw. z art. 300 k. p. poprzez uznanie umów zlecenie zawartych przez powoda z (...) Sp. z o. o. za pozorne;

9. naruszenie przepisów prawa materialnego t. j. art. 58§1 i §2 k. c. w zw. z art. 300 k. p. poprzez uznanie przez Sąd I instancji za nieważnie umów zlecenia zawartych przez powoda ze spółką (...) Sp. z o. o.;

10. naruszenie przepisów prawa materialnego t. j. art. 6 k. c. w zw. z art. 300 k. p. poprzez uznanie, że powód wykazał wystąpienie faktów przemawiających za słuszością dochodzonego roszczenia i to na pozwanej spoczywał obowiązek dowodzenia wszelkich faktów o zasadniczym znaczeniu dla rozstrzygnięcia sporu;

11. naruszenie przepisów prawa materialnego t. j. art. 8 k. p. poprzez uwzględnienie (w części) roszczenia powoda mimo, że było ono niezgodne z zasadami współzycia społecznego, ze względu na fakt, że jak wynika ze zgromadzonego materiału dowodowego powód zgłaszał przełożonym swoją gotowość do pracy w jak największej liczbie godzin, przez cały okres zatrudnienia akceptował warunki zatrudnienia i organizację pracy — aby następnie zakwestionować podstawę swojego zatrudnienia i żądać dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych.

W związku z powyższym, skarżący wniósł o zmianę zaskarżonej części wyroku Sądu pierwszej instancji poprzez oddalenie powództwa również w tej części. Jednocześnie, wniósł o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej zwrotu kosztów postępowania przed sądem II instancji, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm prawem przewidzianych. Wnioskiem ewentualnym objęto zaś żądanie uchylecia wyroku Sądu pierwszej instancji w zaskarżonej części i przekazania sprawy temu Sądowi do ponownego rozpoznania, łącznie z rozstrzygnięciem o kosztach postępowania za obie instancje, w tym kosztach zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych, poprzez zasądzenie ich od powoda na rzecz pozwanej.

W odpowiedzi na apelację powoda strona pozwana wniosła o jej oddalenie w całości i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego zwrotu kosztów postępowania, w tym zwrotu kosztów zastępstwa procesowego wg norm prawem przepisanych.

Na rozprawie apelacyjnej w dniu 11 października 2016 r. strony podtrzymały swoje stanowiska procesowe popierając wniesione przez siebie apelacje wnosząc o oddalenie apelacji strony przeciwnej oraz zasądzenie kosztów procesu wg. norm przepisanych.

Sąd Okręgowy w Łodzi zważył, co następuje.

Obie apelacje nie zasługują na uwzględnienie.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd pierwszej instancji wydał trafne orzeczenie, znajdujące uzasadnienie w całokształcie okoliczności faktycznych sprawy oraz treści obowiązujących przepisów prawa. Sąd Rejonowy poczynił poprawne ustalenia faktyczne i dokonał właściwej subsumcji prawnej.

Przy czym w pierwszej kolejności Sąd odniesie do twierdzeń apelacji strony pozwanej, jako dalej idącej i zmierzającej do całkowitego oddalenia powództwa.

Zdaniem Sądu II instancji brak jest uzasadnionych podstaw do uwzględnienia apelacyjnych zarzutów naruszenia przez Sąd Rejonowy prawa procesowego poprzez dokonanie błędnej oceny materiału dowodowego i ustaleń sprzecznych z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego jak i naruszenia prawa materialnego poprzez uznanie, iż żądanie powoda wyrównania wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych jest uzasadnione.

Zgodnie z treścią art. 233 kpc sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Oznacza to, że wszystkie ustalone w toku postępowania fakty

powinny być brane pod uwagę przy ocenie dowodów, a tok rozumowania sądu powinien znaleźć odzwierciedlenie w pisemnych motywach wyroku. Przepis ten daje wyraz obowiązywaniu zasady swobodnej oceny dowodów. Swobodna ocena dowodów odnosi się do wyboru określonych środków dowodowych i do sposobu ich przeprowadzenia. Mają być one ocenione konkretnie i w związku z całym zebraniem materiałem dowodowym. Ramy swobodnej oceny dowodów wyznaczone są wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego oraz regułami logicznego myślenia, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i ważąc ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 czerwca 1999 roku, sygn. akt: II UKN 685/98, OSNAPUiS 2000 nr 17, poz. 655).

Sąd może oprzeć swe przekonanie jedynie na dowodach prawidłowo przeprowadzonych, a ocena dowodów musi być dokonana na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału dowodowego. Sąd musi ocenić wszystkie przeprowadzone dowody oraz uwzględnić wszelkie towarzyszące im okoliczności, które mogą mieć znaczenie dla oceny mocy i wiarygodności tych dowodów. Sąd zobowiązany jest przeprowadzić selekcję dowodów, wybierając te, na których się oparł i ewentualnie odrzucić inne, którym odmówił wiarygodności i mocy dowodowej. Przez moc dowodową rozumie się przy tym siłę przekonania, jaką uzyskał sąd wskutek przeprowadzenia określonych dowodów o istnieniu lub nieistnieniu faktu, którego one dotyczyły. Ocena wiarygodności dowodu zależy od środka dowodowego. Sąd, oceniając wiarygodność decyduje o tym, czy określony środek dowodowy, ze względu na jego indywidualne cechy i obiektywne okoliczności, zasługuje na wiarę, czy też nie. Uważa się także, iż granice swobodnej oceny dowodów warunkuje czynnik ideologiczny, tj. poziom świadomości prawnej sędziego oraz obowiązujące w danym momencie poglądy na sądowe stosowanie prawa. (por. T. Ereciński. Jacek Gudowski. Maria Jędrzejewska - "Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz", Część I, Wyd. LexisNexis).

Mając na uwadze zarzuty apelacji wskazać również należy – co podkreślał także Sąd Rejonowy, iż w świetle obowiązujących przepisów, nie jest dopuszczalne umowne ustalenie czasu pracy w większym wymiarze niż wynikający z ustawowych uregulowań. Takie zapisy umowy są nieważne w części przekraczającej ustawowy wymiar czasu pracy – patrz art. 18 § 1 i 2 kp. Pracownik nie jest zatem obowiązany do pracy ponad normy określone przepisami prawa pracy, a pracodawca nie ma obowiązku dopuszczenia go do pracy w tym czasie. Zawarcie dodatkowej umowy dotyczącej wykonywania pracy tego samego rodzaju, w warunkach, przewidzianych dla umowy o pracę, obejmującej czas po wykonywaniu pracy na podstawie umowy o pracę, jest obejściem tego zakazu. Praca taka winna być zatem traktowana jak praca w godzinach nadliczbowych. Świadczenie tej samej rodzajowo pracy, co określona w umowie o pracę poza normalnym czasem pracy pracowników, na podstawie kolejnej umowy o pracę lub umów cywilnoprawnych jest bowiem kontynuowaniem stosunku pracy tyle tylko, że w godzinach nadliczbowych. Zawieranie takich umów stanowi obejście przepisów o czasie pracy, przy czym nie ma tu znaczenia wola pracownika i pracodawcy.

Świadczenie tej samej rodzajowo pracy, co określona w umowie o pracę, poza normalnym czasem pracy pracowników, na podstawie umów zlecenia jest kontynuowaniem stosunku pracy w godzinach nadliczbowych (wyrok SA w Gdańsku z dnia 21.10.1994r. III AUr 865/94 opubl. (...). nr 2 poz. 19). Także Sąd Najwyższy orzekł, iż zatrudnianie pracowników poza normalnym czasem pracy na podstawie umów cywilnoprawnych przy pracach tego samego rodzaju, co objęte stosunkiem pracy, stanowi obejście przepisów o czasie pracy w godzinach nadliczbowych oraz przepisów dotyczących składek na ubezpieczenie społeczne (wyrok SN z dnia 30.06.2000r. II UKN 523/99 OSNAPiUS 2002 nr 1, poz. 22).

Ponadto w uzasadnieniu wyroku z dnia 5 listopada 2013 r. w sprawie II PK 50/13 (LEX nr 1408889) Sąd Najwyższy wyraził pogląd, w myśl którego zawarta umowa zlecenia nie rodzi trwałego stosunku obligacyjnego przez sam fakt jej spisania, w sytuacji gdy nie jest realizowana, a więc nie są wykonywane ani obowiązki zleceniodawcy, ani na rzecz owego zleceniodawcy obowiązki zleceniobiorcy, a praca o której mowa w umowie zlecenia (jej przedmiot) jest realizowana w ramach stosunku pracy nawiązanego z innym podmiotem. W takim przypadku nie ma potrzeby weryfikowania umowy zlecenia zawartej z odrębnym podmiotem z punktu widzenia jej skuteczności (ważności). Odnosi się to do sytuacji, gdy praca jest de facto wykonywana stale pod kierunkiem i na zlecenie podmiotu będącego pracodawcą, przez niego oceniana, co do ilości i sumowana, zaś podmiot ten stale pełni funkcje kierownicze i nadzorcze wobec pracujących. Przypisywanie tej pracy innemu podmiotowi, gdy jej ilość przekracza normalny czas

pracy, stanowi wyłącznie czynność techniczno – organizacyjną. Wtedy właśnie – ex post- dochodzi do obciążenia tą pracą podmiotu nie będącego pracodawcą, w czym pracownik nie uczestniczył czynnie i o czym nie wiedział w momencie zawierania zlecenia z innym podmiotem. O wypełnianiu takiej umowy konkretnymi zleceniami (poleceniami) uruchamiającymi stosunek zlecenia, nie świadczy ani następcze rozliczanie pracy, ani rozłożenie zapłaty wynagrodzenia na dwa podmioty, gdy ta sama praca jest organizowana i wykonywana na rzecz jednego podmiotu, a wszystkie czynności kierownicze oraz zależność od czasu, miejsca i sposobu wykonywania pracy, de facto następują w ramach więzi między podmiotem będącym pracodawcą i jego pracownikami. Taka zaś więź musi być oceniona jako stosunek pracy, skoro pracownik stale wykonuje tą samą pracę zlecaną przez jeden podmiot będący pracodawcą, przy jednakowej organizacji pracy i osobie pracę tę nadzorującej. Taki faktyczny układ stosunków zatrudnienia wskazuje, że praca stale jest wykonywana na rzecz jednego podmiotu (pracodawcy), a zawarta umowa zlecenia nie jest wypełniana konkretną treścią, ale jej charakter pozostaje ramowy. (por. też wyrok SN z 5. 11.2013 r. II PK 50/13 LEX 140889 i uzasadnienie wyroku SN z dnia 01.04. 2014 r. I PK 241/13 opubl. www. sn.pl).

W ocenie Sądu II instancji Sąd Rejonowy wydając rozstrzygnięcie co do meritum powyższych zasad nie naruszył. W szczególności nie sposób zgodzić się ze skarżącym, że na gruncie rozpoznawanego przypadku, powód nie pracował w nadgodzinach w wymiarze wskazanym w pozwie tj. do 16 godzin dziennie, ponadto uznać, iż w zakresie przekraczającym nominalny czas pracy miał zawarte umowy zlecenia z innym podmiotem, na rzecz którego wykonywał pracę rodzajowo inną, czego miał pełną świadomość w związku z czym brak było podstaw do uznania, że celem zawierania umów zlecenia z podwodem było nieuprawnione ograniczenie kosztów pozwanej.

W ocenie Sądu II instancji, podnosząc wskazany zarzut skarżący tylko i wyłącznie polemizuje z prawidłowymi ustaleniami Sądu Rejonowego poczynionymi w tym zakresie. Twierdzenia te bowiem w żaden sposób nie zostały wykazane. Tymczasem twierdzenie dotyczące istotnej dla sprawy okoliczności (art. 227) powinno być udowodnione przez stronę, która zgłasza to twierdzenie - art. 232 k.p.c. w związku z art. 6 k.c. (zob. wyrok SN z dnia 22 listopada 2001 r., I PKN 660/00, W.. 2002, nr 7-8, poz. 44; wyrok SA we Wrocławiu z dnia 28 kwietnia 1998 r., I ACa 308/98, (...) 2002, nr 12, poz. 147). Strona, która nie przytoczyła wystarczających dowodów na poparcie swoich twierdzeń, ponosi zaś ryzyko niekorzystnego dla siebie rozstrzygnięcia, o ile ciężar dowodu, co do tych okoliczności na niej spoczywał, a Sąd musi wyciągnąć ujemne konsekwencje z braku udowodnienia faktów przytoczonych na uzasadnienie żądań lub zarzutów (wyrok s.apel. 28-02-2013 I ACa 613/12 w B. LEX nr 1294695).

Zdaniem Sądu Okręgowego, wskazana argumentacja apelacji nie została poparta żadnymi dowodami. Podkreślenia wymaga, iż w świetle spójnych zeznań świadków (zwłaszcza innych pracowników zatrudnionych na tych samych zasadach co powód) powód pracował niejednokrotnie po 16 godzin dziennie – przy czym w każdym miesiącu były to różne ilości godzin. Poprawności wskazanego ustalenia skarżący żadną miarą nie podważył. W szczególności wskazać należy, iż innego sposobu organizacji pracy powoda nie sposób wywieść z zeznań świadka A. P., na które powołuje się apelujący. Zauważyć należy, że w tym zakresie w apelacji zostały przytoczone wybrane fragmenty twierdzeń strony pozwanej i powołanego przez nią świadka o treści dla niej korzystnej. Jest to jednak potraktowanie zebranego w sprawie materiału dowodowego w sposób wybiórczy, to jest z pominięciem pozostałego - nie wygodnego lub nie odpowiadającego wersji zdarzeń przedstawionych przez pozwaną. Fragmentaryczna ocena materiału nie może zaś dać pełnego obrazu zaistniałych zdarzeń. Zadaniem Sądu Rejonowego – prawidłowo przez Sąd wykonanym – było przeprowadzenie całościowej oceny zebranego w sprawie materiału, ponieważ tylko taka mogła dać pełny obraz spornych okoliczności. Ta zaś także w powiązaniu z zeznaniami ww. osób wskazywała, iż powód pracując z przekroczeniem norm przewidzianych dla równoważnego systemu czasu pracy nie wiedział, kiedy wykonywał obowiązki z umowy o pracę a kiedy zlecenia, ponieważ w praktyce niczym się one nie różniły. Nie różniła się też organizacja czasu pracy. Powód przez całą służbę, podlegał jednemu przełożonemu, korzystał z jednego samochodu, pracował w tym samym mundurze. To zaś, że otrzymywał broń z dwóch spółek samo w sobie nie oznacza, iż de facto świadczył pracę na rzecz innego podmiotu niż pracodawca. Świadek P., powołany przez stronę pozwaną nie wyjaśnił, jak wraz z wymianą broni miał się zmieniać zakres obowiązków wykonywanych dla poszczególnych spółek, choć taka zmiana w jego ocenie miała miejsce. Nadto, nawet jeśli świadek rozróżniał wskazane czynności – co słusznie zauważył Sąd Rejonowy- nie oznacza, iż analogicznie było tak w przypadku powoda, który miał inny zakres obowiązków. Nie

można też uznać, iż powód winien zorientować się, dla której firmy wykonuje czynności, bowiem w świetle zeznań świadka R. R. pracownicy byli wyposażeni w identyfikatory tej spółki, dla której aktualnie pracowali. Powód pracował na rzecz pozwanego i tylko jego identyfikator posiadał. W sprawie nie wykazano, by konwojenci mieli też identyfikatory od zleceniodawcy i na bieżąco je wymieniali. W tym zatem zakresie zeznań tych nie można było uznać za rozstrzygające. Znamionym jest również, iż z zeznań osób, zatrudnionych w takim samym charakterze jak powód – zeznań J. W. – wynikało, że w żaden sposób nie można było odróżnić czynności wykonywanych ze stosunku pracy i umowy zalecenia. Zarówno w ramach zleceń jak i stosunku pracy powód zajmował się czuwaniem nad prawidłowym przebiegiem służby konwojowej, ochroną przenoszonego lub przewożonego mienia, ochroną osób uczestniczących w konwoju, wypełnianiem dokumentacji, a także w przypadku wypełniania zadań kierowcy dbaniem o sprawność techniczną samochodu, przydzielonego sprzętu. Wyżej wymieniony potwierdził też wyjaśnienia powoda co do tego, że mimo funkcjonowania tzw. grafiku, na którego istnienie wskazywał R. R. i A. P., de facto o godzinie, o której mieli rozpocząć pracę konwojenci dowiadywali się dzień wcześniej od przełożonego. Zresztą także wskazani świadkowie podnieśli, iż grafik często był nieaktualny z uwagi na decyzję klienta, absencje. Nieistotnym jest przy tym, że na powyższą okoliczność wskazywali współpracownicy powoda, pozostający podobnie jak on w sporze sądowym z pozwaną. Fakt ten sam w sobie nie sprawia bowiem, iż ich zeznań nie można uznać za wiarygodne. Podobnie jak za niewiarygodne nie można uznać zeznań pozwanego tylko uwagi na fakt, że jest zainteresowany wynikiem rozstrzygnięcia.

Ustaień faktycznych poczynionych w oparciu o zeznania powoda nie dyskredytuje też fakt, iż powód powoływał się na własne wyliczenia, które nie zostały konkretnie co do dat i godzin przepracowanych, precyzyjnie potwierdzone w świetle zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego. Jego zeznania w kluczowych dla rozstrzygnięcia kwestiach korespondowały bowiem z całością zebranego w sprawie materiału dowodowego.

W ocenie Sądu Okręgowego brak też było podstaw do poczynienia ustaleń przeciwnych w oparciu o przedłożoną przez skarżącego ewidencję czasu pracy. Zauważyć należy, że jeśli w sporze dwie grupy świadków lub strony zeznają odmiennie bądź poszczególne dokumenty wskazują na odmiennie okoliczności, to do Sądu należy ocena, którzy świadkowie, strona i dlaczego zeznają wiarygodnie oraz, które dokumenty zasługują na uwzględnienie. Danie wiary jednym, a nieprzyznanie wiary drugim świadkom, stronie bądź dokumentom, samo przez się nie narusza zasady z art. 233 § 1 kpc, a stanowi właśnie o istocie sędziowskiej oceny dowodów, która opiera się na odpowiadającym zasadom logiki powiązaniu ujawnionych w postępowaniu dowodowym okoliczności w całość zgodną z doświadczeniem życiowym. Sąd I instancji nie przekroczył granic swobodnej oceny dowodów, logicznie argumentując, z jakich względów i w jakim zakresie zeznań pozwanego oraz przedstawionej przez niego dokumentacji (ewidencji czasu pracy) nie podzielił, oraz wskazując, w jakim zakresie uznał za wiarygodne zeznania strony powodowej oraz powołanych przez nią świadków. Ma to swoje odzwierciedlenie w uzasadnieniu wydanego rozstrzygnięcia. Skarżący natomiast podnosząc, iż Sąd działał w sposób stronniczy nie wykazał, iż materiał dowodowy w sprawie był niekompletny, a wnioski Sądu wywiedzione w oparciu o wskazaną wyżej podstawę nielogiczne i wewnętrznie sprzeczne. Z tych też względów wywody apelacji w tej materii nie mogły przynieść spodziewanego przez skarżącego skutku.

Konkludując, ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego wynika jednoznacznie, iż w niniejszym stanie faktycznym (prawidłowo w tym zakresie ustalonym przez Sąd I instancji) niemożliwym było rozróżnienie czynności, które powód wykonywał w ramach stosunku pracy, a które w ramach zlecenia. Charakter prac był tożsamy i nadzorowali je ci sami przełożeni, którzy także rozliczali powoda. Powód nie wiedział, kiedy dokładnie kończył pracę w ramach stosunku pracy, a kiedy zaczynał w ramach zlecenia. Bez względu zatem przedmiotem umowy zlecenia było zobowiązanie pracownika do wykonywania pracy dokładnie tego samego rodzaju, co praca określona w umowie o pracę. Ponadto, przypisanie pracy innemu podmiotowi następowało w sytuacji, gdy jej ilość przekraczała normalny czas pracy. Następnie rozliczano ją w sposób czysto techniczny, rozkładając wypłatę wynagrodzenia na dwa podmioty. Z tytułu umowy o pracę pracownicy mieli wypłacane wynagrodzenie minimalne, zaś z tytułu umowy zlecenia pozostałą część wynagrodzenia za pracę tak, aby suma tych należności odpowiadała liczbie godzin rzeczywiście wykonanej pracy. Powyższe, w świetle relacji świadków samej strony pozwanej podyktowane było polityką firmy i chęcią ograniczenia kosztów zatrudnienia. Tym samym, wbrew stanowisku apelacji, zachodziła konieczność ustalenia, zgodnie z art. 22 kp, iż powód rzeczywiście wykonywał pracę w pełnym zakresie tylko na rzecz jednego podmiotu, tj. swojego pracodawcy.

Nie można więc uznać, że praca w ramach umowy zlecenia była faktycznie wykonywana, a powodowi w myśl art. 151¹ §1 w zw. z art. 151 kp nie należy się wynagrodzenie za pracę w ramach nadgodzin świadczoną na rzecz i pod kontrolą jego pracodawcy. W ocenie Sądu Okręgowego, sposób wykonywania umowy o pracę sprawiał, że umowy zlecenia przestały być wypełniane jakąkolwiek treścią. Formalnie istniały zaś tylko celem uzupełnienia istniejącej umowy o pracę i uniknięcia stosowania przepisów o wynagrodzeniu za pracę w godzinach nadliczbowych. Wobec tego, w związku z jej istnieniem nie sposób udzielić stronie pozwanej żądanej przez nią ochrony.

Nieistotne jest przy tym, czy inni pracownicy pozwanego mieli dodatkowo zawarte umowy zlecenia i czy rzeczywiście je wykonywali, ani czy taka forma zatrudnienia była powodowi narzucona. Dla rozstrzygnięcia sprawy znaczenie ma bowiem tylko i wyłącznie stan faktyczny, dotyczący powoda i rzeczywisty sposób realizacji obowiązków pracowniczych. Nie można też zgodzić się ze skarżącym, iż o wykonywaniu umowy zlecenia przez powoda świadczy bezwzględnie fakt wypłaty przez inny podmiot wynagrodzenia. O istnieniu konkretnej więzi prawnej nie sposób bowiem wnioskować na podstawie przesunięć finansowych, które z różnych względów mogą mieć charakter nienależny.

Bez wpływu na powyższą ocenę pozostaje też podnoszona przez skarżącego okoliczność, że iloraz kwot wypłacanych faktycznie z umowy zlecenia przez podnoszoną przez powoda stawkę nie daje ilości godzin wskazanych w pozwie jako godziny nadliczbowe. Powyższe, wbrew zapatrywaniom apelacji nie dyskredytuje też dokonania wyliczeń w oparciu o I wariant opinii biegłego – który bazuje na ilości nadgodzin, wyliczonych przez powoda.

Mając to na uwadze, wskazać należy, iż zgodnie z art. 278 § 1 kpc, w wypadkach wymagających wiadomości specjalnych sąd, po wysłuchaniu wniosków stron, może wezwać jednego lub kilku biegłych w celu zasięgnięcia ich opinii. W świetle stanowiska judykatury zadaniem biegłego nie jest ustalenie stanu faktycznego sprawy, lecz naświetlenie i umożliwienie wyjaśnienia przez sąd okoliczności, z punktu widzenia posiadanych przez biegłego wiadomości specjalnych, przy uwzględnieniu zebranego i udostępnionego mu materiału sprawy (por. wyrok SN z dnia 11 lipca 1969 r., I CR 140/69, OSNC 1970, nr 5, poz. 85; uzasadnienie wyroku SN z dnia 19 grudnia 2006 r., V CSK 360/06, LEX nr 238973).

Zauważyć należy, że skarżący w apelacji wywodzi, iż na gruncie rozpoznawanej sprawy biegły, na polecenie Sądu dokonał założeń co do czasu pracy powoda, które w jego ocenie nie zostały poparte stosownymi dowodami. Przy czym uzasadnił powyższe niekonsekwencją powoda, który między innymi nie potrafił precyzyjnie uzasadnić liczby przepracowanych godzin w powiązaniu z konkretnymi datami i z rzekomo obowiązującą go stawką godzinową. Jak natomiast wyżej podniesiono, fakt świadczenia przez powoda pracy w nadgodzinach znajdował oparcie w materiale sprawy ocenionym logicznie. Ponadto, co słusznie podniósł Sąd Rejonowy, zgodnie z art. 322 kpc, w sytuacji gdy pracownik udowodnił, że pracował w godzinach nadliczbowych (co miało miejsce na gruncie rozpoznawanego przypadku), a jedynie z uwagi na brak odpowiedniej dokumentacji pracowniczej nie może udowodnić dokładnej liczby przepracowanych godzin, ustalenie należnego wynagrodzenia może nastąpić według wskazanych w nim reguł (wyrok SN z dnia 19 lutego 2010 r. II PK 217/09 LEX nr 584743). Dlatego brak precyzyjnego określenia ilości przepracowanych godzin z wyszczególnieniem poszczególnych dni, przy bezsprzecznym wykazaniu pracy w godzinach nadliczbowych, nawet przy rozbieżnościach wyliczeń kontrolnych, przy zastosowaniu obowiązującej w świetle wyjaśnień samego powoda stawki, nie może prowadzić do oddalenia powództwa. Sugestie skarżącego w tym przedmiocie stanowiły zatem tylko i wyłącznie nieudolną próbę obrony stanowiska procesowego. Dodatkowo wspomnieć również należy, że treść opinii biegłego, po jej uzupełnieniu nie była, co do sposobu wyliczeń w poszczególnych wariantach, przez żadną ze stron procesu kwestionowana. Samo zaś oparcie się na wariancie wyliczeń, który nie spełnia oczekiwań pozwanego nie świadczy o wadliwości wydanego w sprawie rozstrzygnięcia.

Chybionym jest też twierdzenie apelacji, iż Sąd Rejonowy wyrokował co do przedmiotu nieobjętego żądaniem – co do wynagrodzenia za pracę w nadgodzinach nie zaś samego dodatku, nadto w sposób nieuprawniony dokonał wyrównania wynagrodzenia powoda za miesiące czerwiec 2012 r. kwiecień – czerwiec 2013 r. lipiec – wrzesień 2013 r. październik 2013 r. podczas gdy w pozostałych okresach rozliczeniowych wypłacono na rzecz powoda faktycznie w ramach umowy zlecenia kwoty wyższe od należnych.

Odnosząc się do powyższego wskazać należy, iż skarżący zdaje się nie zauważać, że będąc związany żądaniem pozwu Sąd, wyliczając należne podwodowi kwoty kierował się wskazaną już zasadą wynikająca z art. 322 kpc. Powyższa zaś uprawniała Sąd do zasądzenia nie tyle kwot ściśle odpowiadających należnemu powodowi dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych – gdyż te w stanie faktycznym sprawy były niemożliwe do ustalenia- lecz odpowiedniej sumy, według swej oceny, opartej na rozważeniu wszystkich okoliczności sprawy. Na gruncie rozpoznawanej sprawy Sąd ustalił tę sumę przyjmując założenie – mające oparcie w materiale dowodowym – że powód pracował liczbę godzin wskazaną w pozwie oraz przy przyjęciu stawki wynagrodzenia za pracę, wynikającą bezpośrednio z umowy. Następnie odjął od tak ustalonego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wypłacone wynagrodzenia w ramach umowy zlecenia, które w przekonaniu samego powoda miały odpowiadać wynagrodzeniu za pracę w nadgodzinach bez dodatków. Tym samym w jedynie możliwy na gruncie rozpoznawanej sprawy sposób, jak najprecyzyjniej ustalił kwotę należną powodowi, przy uwzględnieniu także twierdzeń strony pozwanej, która podnosiła, iż kwoty wypłacone na poczet „umowy zlecenia” winny zostać zaliczone na poczet dochodzonych przez powoda świadczeń. Tym samym rozstrzygnięcie i w tym zakresie odpowiada prawu. Sam zaś fakt, iż pracodawca w poszczególnych okresach nadpłacił należności wynikające ze stosunku pracy, nie uprawnia Sądu do prostego potrącenia nadpłaty. Powyższe było by bowiem sprzeczne z regułami, o których mowa w art. 87 kp.

Wbrew zapatrywaniom apelacji nie sposób dojść również do przekonania, że zasądzone kwoty winny odpowiadać wynagrodzeniu brutto a nie netto. W istocie wynagrodzenie za pracę należy się pracownikowi w zakresie obejmującym także część, którą pracodawca może (ma obowiązek) potrącić (odliczyć). Nie można więc w ogóle konstruować takiej definicji wynagrodzenia za pracę, w której będzie się wyróżniać część wynagrodzenia za pracę należną pracownikowi (wynagrodzenie netto) i część, która pracownikowi nie przysługuje. Wynagrodzenie za pracę należy się pracownikowi w całości i takie wynagrodzenie wyznaczone jest przez treść stosunku pracy, a więc w takiej wysokości należy je zasądzać w sporze sądowym między stronami stosunku pracy (por. uchwałę SN z dnia 7 sierpnia 2001 roku, III ZP 13/01, OSNP 2002/2/35). Niemniej jednak, na gruncie rozpoznawanej sprawy powód dochodził tylko i wyłącznie wynagrodzenia netto. Tym samym tylko takie żądanie mogło być przedmiotem rozpoznania i tylko takie roszczenie znalazło odzwierciedlenie w ramach wydanego rozstrzygnięcia. Zasądzenie zaś kwot de facto niższych niż należne nie sprawia, iż wydany wyrok jest wadliwy, a jedynie powoduje, że określone należności pozostają poza zakresem rozstrzygnięcia.

Całkowicie nietrafnym jest zaś zarzut apelacji, wskazujący na nadużycie prawa ze strony powoda i jego działanie sprzeczne z zasadami współżycia społecznego w sytuacji, gdy powód zgłaszał gotowość do pracy w jak najwyższej liczbie godzin, przez cały okres zatrudnienia akceptował jego warunki i organizację pracy, nie podnosząc by cokolwiek było mu narzucane - aby następnie zakwestionować podstawę swojego zatrudnienia i organizację pracy.

Podkreślenia wymaga, że zgodnie z art. 8 kp nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współżycia społecznego. Takie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony.

Klauzule "zasad współżycia społecznego" i "społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa" wyznaczają stronom stosunków pracy granice, w ramach których dopuszczalne jest korzystanie z praw podmiotowych, zagwarantowanych przepisami prawa pracy. Z istoty nadużycia prawa podmiotowego wynika, że dokonuje go strona, która wykonując swoje prawo, czyni to niezgodnie z zasadami współżycia społecznego lub społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa (wyr. SN z 20.1.2011 r., I PK 135/10, MoPr 2011, Nr 9, s. 475). Artykuł 8 kp umożliwia dokonanie oceny organowi stosującemu prawo, a także sądowi pracy, czy korzystanie przez uprawnionego z zagwarantowanego mu prawa podmiotowego mieści się, czy też wykracza poza granice zasad współżycia społecznego i społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa (wyr. SN z 17.9.1997 r., I PKN 273/97, OSNAPIUS 1998, Nr 13, poz. 394). W judykaturze ukształtował się pogląd, określany jako „zasada czystych rąk”, zgodnie z którym nie może powoływać się na naruszenie zasady współżycia społecznego osoba, która narusza przepisy prawa lub zasady współżycia społecznego. (wyr. SN z 6.3.1998 r., I PKN 552/97, OSNP 1999, Nr 4, poz. 124; wyr. SN z 8.6.1999 r., I PKN 96/99, OSNP 2000, Nr 16, poz. 615).

W ocenie Sądu II instancji wskazując na fakt braku kwestionowania przez powoda zasad i warunków zatrudnienia pozwany nie może powoływać się na nadużycie przez niego własnych praw podmiotowych i naruszenie zasad współżycia społecznego, bowiem sam zgodnie z tymi zasadami nie postępował. Pracodawca unikał zatrudnienia w godzinach nadliczbowych, korzystając z faktu zawarcia przez powoda z innym podmiotem umowy zlecenia, która faktycznie była wykonywana na jego rzecz. Pozwany wskazanym postępowaniem dążył do oszczędności kosztem pracowników, w tym powoda, próbując ominąć przepisy o nadgodzinach oraz skutki finansowe z nich płynące, obarczając powoda następstwami swego nieprawidłowego działania. Tym samym argumentacja podniesiona w tym zakresie nie może posłużyć oddaleniu roszczeń powoda.

Reasumując, żaden z zarzutów apelacji pozwanego, dotyczący naruszenia prawa procesowego czy materialnego nie prowadzi skutecznie do uchylania bądź zmiany wydanego w sprawie rozstrzygnięcia.

Na uwzględnienie nie zasługują też zarzuty apelacji strony powodowej.

Sąd Okręgowy zgadza się z oceną Sądu I instancji, że powód nie wykazał, aby jego stawka godzinowa wynagrodzenia wynosiła 9,50 zł netto.

Sąd Okręgowy zwraca szczególną uwagę na to, iż ustalenia dokonane przez Sąd Rejonowy, dotyczące kwestii, czy powoda obowiązywała indywidualnie ustalona z pracodawcą stawka godzinowa, są trafne. Przede wszystkim zauważyć należy, że wspomniana stawka nie wynika nawet z treści umowy zlecenia. Powód nie wskazał, od kiedy stawka 9,50 złotych obowiązywała, z kim personalnie i w jakich okolicznościach ustalenia odnośnie tej stawki zostały dokonane. Co prawda świadek, A. P. mówił o stawce 9-9,50 zł, zaś świadek B. C. i świadek R. R. o stawce 9-10 zł, jednakże część z nich mówiła, iż była ona niezależna od umowy, inni zaś wskazywali, iż dotyczyła tylko umowy zlecenia. Ponadto żaden ze świadków, w tym J. W. nie potwierdził, iż miała ona zastosowanie i od kiedy. Żaden z nich – co przyznaje z resztą w apelacji sam skarżący – nie miał w tym przedmiocie wystarczającej wiedzy. W konsekwencji, twierdzenia dotyczące ustalenia stawki wynagrodzenia odmiennie niż w umowie o pracę, należy uznać za całkowicie gołosłowne, nie poparte żadnymi dowodami. Z tych przyczyn nie mogły posłużyć do ustaleń faktycznych, rzutujących na wynik rozstrzygnięcia.

Podkreślenia wymaga też, iż powód otrzymywał od pracodawcy przelewy w wysokości uzgodnionej w umowie o pracę, a nie obliczone od stawki 9,50 zł. Powód nie wykazał, aby kiedykolwiek kwestionował w stosunku do pracodawcy wysokość tak wypłacanego wynagrodzenia. Wyższa, niż wynikająca z umowy o pracę stawka wynagrodzenia - i tego powód miał pełną świadomość - miała wynikać z przyjęcia fikcji, że nadgodziny będą rozliczone jako praca na zlecenie na rzecz innego podmiotu. Zsumowanie obu przelewów i podzielenie tego wyniku przez liczbę przepracowanych godzin nie dawało jednak stawki wskazanej przez powoda. Zatem nie można było oprzeć się jedynie na stwierdzeniu powoda nie popartym żadnymi konkretnymi okolicznościami. W tej sytuacji uznać należy, że ocena materiału dowodowego dokonana przez Sąd I instancji jest w pełni logiczna i nie narusza norm art. 233 §1 k.p.c. oraz art. 473 §1 k.p.c.. Sąd ten prawidłowo nie znalazł podstawy dowodowej do przyjęcia twierdzenia pozwu, że stawka wynosiła 9,50 zł za godzinę. W tej sytuacji roszczenie o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe, w oparciu o tą stawkę słusznie zostało przez Sąd I instancji oddalone.

Z tych wszystkich względów Sąd Okręgowy w Łodzi, na podstawie art. 385 kpc oddalił obie apelacje jako bezzasadne.

O kosztach zastępstwa procesowego za II instancję orzeczono na podstawie 100 kpc znosząc je wzajemnie między stronami.

J.L.